ASOCIACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CONAPROLE (AOEC)

Relacionamiento con la empresa
ver exposición

FUNCIONARIOS DE FIANZAS DEL BSE (CONTADORES)

Concurso abierto con límite de edad
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 10 de julio de 2007

(Sin corregir)

PRESIDE: Señora Representante Ivonne Passada.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo Iturralde Viñas y Jorge Pozzi.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Pablo Abdala y Jorge Orrico.

INVITADOS: Por AOEC, señores Eduardo Blanco, Luis Goichea y Roberto Galli, Directivos.

Por CONFIANZA los contadores Alberto Lacassy, Nicolás Benvenuto, Luis Rodríguez y Daniel Mathó.

SEÑORA PRESIDENTA (Passada).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo recibe hoy a los señores Eduardo Blanco, Luis Goichea y Roberto Galli, representantes de la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE. Algunos de los miembros de la Comisión sabemos que hace unos días este sindicato tuvo una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que se solicitó esta entrevista porque en aquella instancia ya se estaba alertando sobre un posible preconflicto, que obviamente nadie desea se profundice.

SEÑOR GOICHEA.- Nuestro sindicato expresa su reconocimiento por poder estar, una vez más, en el seno de esta Comisión, para trasladar la visión de los trabajadores en cuanto a la problemática que enfrentamos.

Como ha sido práctica de nuestros sindicatos -y, en general, del movimiento sindical-, la intención es recorrer todos los caminos posibles antes de enfrentar situaciones conflictivas complejas. A veces tenemos las posibilidades y los tiempos como para hacerlo, pero en otras circunstancias los hechos se dan muy rápidamente; no obstante, en general, siempre tratamos de recorrer todos los caminos, y eso es lo que hemos estado haciendo en este último tiempo.

Ya tuvimos tres instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero no se dieron en el marco que nosotros hubiéramos querido; lo decimos por la actitud que una vez más la empresa ha tenido con respecto al relacionamiento con el sindicato. Esto está vinculado con la situación que nos trae acá. Hace un tiempo importante que el relacionamiento con la empresa es complejo; diría más: en este momento el relacionamiento es casi nulo. En una reunión que mantuvimos en el mes de abril con el Directorio de CONAPROLE señalamos que era muy difícil para los sindicatos mantener el relacionamiento cuando en los últimos 14 años ha habido 7 Gerentes de Recursos Humanos; inclusive, en marzo se retiró la última Gerenta y no sabemos si se ratificará a quien está hoy al frente del área o si se designará a otra persona. Esto dificulta el relacionamiento, porque todos sabemos que cualquier cambio afecta, sobre todo en esta área y más aun si se trata de jerarcas que no provienen del seno de la empresa, sino que ingresan por distintos mecanismos -a través de consultoras, llamados, etcétera-, porque los acuerdos históricos y los procedimientos que hemos construido entre las partes siempre vuelven a ponerse sobre el tapete. Insisto: no se reconocen los acuerdos ni lo que es la práctica habitual entre la empresa y el sindicato. Como consecuencia de esto, se generan situaciones complejas.

Esta ha sido la dinámica de los últimos tiempos, y nos sobrarían los dedos de una mano para contar las reuniones paritarias que hemos mantenido con la empresa en casi un año y medio. Esto ocurre a pesar de que durante la década del noventa en el Ministerio se firmaron acuerdos por los que se establecía un ámbito paritario central, con una periodicidad de 15 días entre instancia e instancia. Esto no ha sido respetado por la empresa, porque cualquier situación que amerita acciones puntuales del sindicato o cualquier actitud que no es compartida por la empresa alcanza para que se suspendan las reuniones en los ámbitos establecidos, y ustedes sabrán que en una empresa como esta, con características muy particulares -de carácter nacional, con 1.700 trabajadores, con distintas jerarquías y con presencia sindical en todos los lugares-, es muy difícil que no surjan hechos que supongan algún roce. La cuestión es que cuando el sindicato toma conocimiento de acciones de la empresa que atentan contra los acuerdos, no tenemos los ámbitos para discutirlo ni se informa previamente y, por ende, la respuesta no llega en tiempo y forma. Inclusive, se han planteado situaciones en las que creemos que no hubo buena voluntad a la hora de negociar porque, por ejemplo en el caso de las empresas contratadas, hay un convenio firmado en 1998 por el que la empresa debería informar previamente al sindicato sobre cualquier contratación pero, en la práctica, nos enteramos cuando la empresa ya está trabajando o cuando ya sacó su trabajo; esto ocurre sin que el sindicato tenga tiempo de discutir el tema. Es más: cuando hemos podido debatirlo y hemos buscado alternativas, terminamos enterándonos de que no se ha actuado de buena fe. Un ejemplo notorio -que, inclusive, fue señalado a la Dirección de la empresa- es lo que ocurrió con la cooperativa de trabajo COTRANA. Durante un año y medio nos reunimos con los trabajadores de esa cooperativa y les planteamos la filosofía del sindicato, en el marco de la defensa del trabajo a nivel interno. Estos trabajadores, que habían conformado una cooperativa porque no tenían opciones de trabajo en otras empresas, nos dijeron que no podían trabajar contratados por CONAPROLE porque habían creado una sociedad a la que aportaban todo y, según su Estatuto, si aceptaban esa oferta tenían que renunciar. Mantuvimos un largo proceso de discusión entre la empresa, estos trabajadores y nuestro sindicato y, finalmente, se hizo un acuerdo para que ingresaran a trabajar en montajes con los trabajadores de CONAPROLE, en las plantas de San Ramón y Florida. Luego de un año de estar contratados, trabajando con los trabajadores de CONAPROLE y cobrando como oficiales soldadores o cañistas, nos enteramos de que, además, facturaban un plus de un jornal para llegar a los $ 1.800, mientras que nuestros trabajadores cobraban menos de $ 700 por la misma tarea. Cuando denunciamos esto en diciembre del año pasado, la explicación de la empresa fue que como consecuencia de la demanda de soldadores y cañistas de Botnia y Ence no encontraban trabajadores por menos dinero, y por eso la opción fue contratarlos como personal de CONAPROLE y pagarles un plus por las mismas tareas que realizaban conjuntamente con personal de la empresa. Para nosotros eso no es actuar de buena fe a la hora de negociar, pues se ocultó una parte

importante de la información. De haberlo sabido, no hubiéramos aceptado ese tipo de contratación por la que facturaban un plus por los mismos trabajos que hacían con la gente de CONAPROLE.

Este es un ejemplo que demuestra los problemas que tenemos en cuanto al relacionamiento, pero también hay dificultades derivadas de la política para proveer vacantes, porque se había acordado que, antes de hacer llamados externos, se realizarían a nivel interno, pero eso no se cumplió. No se hacen los comunicados en forma previa; nos enteramos cuando las vacantes se cubren con personal externo. Además, las solicitudes se hacen a través de consultoras, o sea que no aparece el nombre de la empresa; por lo tanto, nos enteramos después de que está hecha la selección. Tampoco se da información previa en todo lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo y hay formas de trabajo que se ha acordado históricamente que la empresa modifica sin discutir nada con el sindicato. En definitiva, en todo lo que se ha discutido y acordado, frente a todas las situaciones de relacionamiento complejas o conflictivas, la empresa ha optado por no platear las cosas al sindicato, por desconocerlo y aplicar las medidas que quiere.

Nosotros entendemos que deben buscarse otros ámbitos de negociación. Por eso le planteamos al Ministerio la posibilidad de crear una tripartita en la que podamos discutir para tratar de evitar situaciones conflictivas que todos sabemos lo que significan en el caso de la lechería y de CONAPROLE en particular. A pesar de que hemos recorrido este camino y de que en el Ministerio hay acuerdos firmados acerca de pautas de efectivizaciones, zafralidad y categorizaciones, los problemas persisten. Por ejemplo, nosotros tenemos una categorización de 1971; obviamente, es obsoleta, pero 36 años después seguimos cobrando según esa categorización.

Lo relativo a las efectivizaciones y a la zafralidad se ha ido desdibujando. Una industria como la láctea no puede tener hoy, en pleno invierno -cuando hay niveles muy bajos-, casi cien trabajadores contratados en forma zafral. En realidad, se trata de puestos efectivos de trabajo que se proveyeron recurriendo al método de la zafralidad para pagar salarios inferiores; además, esos trabajadores tienen condiciones de trabajo más inestables. Por este mecanismo se han contratado trabajadores para la parte de oficios y de laboratorio e, inclusive, en el último tiempo, en esos lugares se han efectivizado trabajadores con salarios inferiores a los laudados entre la empresa y el sindicato.

Esta ha sido la práctica de la empresa. Hoy apareció con un proyecto en el CIM. Desde hace dos años se viene discutiendo el tema del relacionamiento en el CIM por parte de CONAPROLE, porque es el sector en el que más dificultades hay. Nosotros decimos que sí las hay, pero no producto de los trabajadores que hoy están ahí, sino de la empresa. Es un proyecto industrial que se ideó para 250 trabajadores pero hoy tenemos 400 efectivos, además de los 40 o 50 contratados, que hay en este período invernal y de los 100 que se contratan en primavera o verano. Eso hace que las condiciones locativas no sean las adecuadas y que los vestuarios estén superpoblados. Asimismo, en los sectores de trabajo los espacios no son los adecuados. Esto se debe a que se utilizó una estructura destinada a montar dos plantas en un mismo nivel, cuando acá teníamos plantas que tenían tres o cuatro niveles. Esa situación no se analizó y como hoy los sectores están entrelazados se sumaron los problemas de unos a otros. El ruido que se genera es impresionante; antes, con los sectores separados ya teníamos este problema, pero ahora al tener áreas comunes se ha potenciado mucho más. Además, tenemos el problema del frío, que es extremo: al quedar chicas las cámaras tuvieron que ampliar estos espacios hacia los lugares en donde se encuentran los trabajadores a efectos de mantener el producto que, como ustedes saben, si no está en condiciones adecuadas se deteriora rápidamente. Entonces, como dije, los trabajadores padecen situaciones de frío extremo, lo que no se puede remediar con ropa de abrigo porque las tareas que cumplen deben realizarlas en un lugar fijo, e influye el hecho de no tener movimiento.

En síntesis, esta serie de complicaciones se generaron por el diseño del complejo industrial. A pesar de que se redujo el número de trabajadores -antes teníamos dos plantas con más de 550 trabajadores y hoy tenemos aproximadamente 450 con los contratados- la empresa no quedó satisfecha con esto, porque su objetivo era que trabajaran 250 personas. Lo que pretendió la empresa fue utilizar las mismas máquinas y los mismos equipos y solo automatizar algunos procesos y pensó que por el solo hecho de cambiar la estructura y el funcionamiento de las máquinas y la cantidad de trabajadores todo iba a estar bien, pero la práctica demostró que, en realidad, no se habían producido cambios sustanciales.

Esto generó una serie de dificultades porque cambiaron las condiciones de trabajo y, en general, estos cambios no son beneficiosos para los trabajadores, ya que se ven afectados en su salud debido a las distancias

que deben recorrer para ir a la planta y a los horarios de ingreso probables o posibles por el transporte. También preocupa el problema locativo en cuanto a los vestuarios porque, a pesar de que se ó un vestuario complementario, no se ha podido resolver.

En ese marco la empresa lanza un proyecto de reglamento interno -según ellos- para tratar de mejorar o adecuar el CIM, porque no estaba dando los réditos que querían. Esto pasa, aparentemente, porque los trabajadores no realizamos en forma adecuada las tareas, por lo que hay que extremar al máximo los controles hacia los trabajadores.

Hemos atravesado una situación compleja porque se han producido despidos de algunos trabajadores por el mal manejo de la tarjeta de ingreso y el sindicato fue claro al manifestar que no compartía esas actitudes. De todos modos, se nos pretendió involucrar en un conflicto a través de los medios de prensa, ya que se salió a decir que los trabajadores estábamos tomando medidas por esa situación, pero quedó demostrado que eso no era así, que no estábamos en conflicto por ese hecho. Sin embargo, nos preocupaba que trabajadores con muchos años de trabajo -algunos con treinta y cinco años de trabajo- que no tenían sanciones importantes -algunos no tenían ninguna, otros las habían tenido durante la dictadura cuando no había mecanismos adecuados, y otros con más de treinta años de trabajo no habían recibido sanciones desde 1985-, por este hecho, en el que para nosotros también había habido responsabilidad de la empresa, perdieran su fuente laboral.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quizás no todos los miembros de la Comisión conozcan la situación que se produjo con las tarjetas.

SEÑOR GOICHEA.- La empresa, a través de una denuncia, se enteró de que algunos trabajadores se ausentaban del trabajo o llegaban fuera de hora y otros compañeros registraban sus tarjetas. Por esta razón se acordó, entre la empresa y el sindicato, la colocación de cámaras en determinados puntos y con respecto a esta situación también tenemos un hecho para denunciar.

Desde que surgió este tema se discutió la ubicación de dichas cámaras para que no afectara la intimidad de los trabajadores y se acordó que se ubicaran en los relojes de marcado para controlar que los trabajadores registraran su ingreso o egreso debidamente. Como dije, la empresa, ante una denuncia, investiga la situación y detecta que algunos trabajadores habían marcado las tarjetas de otros, quienes se habrían visto beneficiados por este hecho.

Estos problemas no surgieron desde que estamos en el CIM, sino que anteriormente hubo otros de dolo, de marcadas de tarjetas, de ausencias de trabajadores y de agresiones, pero el sindicato no ha tenido situaciones conflictivas por esas razones. Esto no quiere decir que el sindicato esté ajeno al problema, que no le preocupe y que, además, no atienda la parte humana de la situación. Nosotros tratamos de atenuar el resultado porque entendemos que los errores que cometieron los trabajadores y que no justificamos, se debieron -lo que nos preocupa- a que muchos de ellos no tenían plena conciencia de que esos actos podían ser relevantes y que les podían hacer perder su fuente de trabajo. Esa ha sido la actitud del sindicato desde el mes de diciembre. Lo que no podíamos aceptar era que se planteara el tema en forma permanente en cada reunión que mantuviéramos con la empresa -esto sucedió durante seis meses- o que se nos dijera que la situación del CIM se debía al problema de las tarjetas. Como dijimos, no estamos hablando de malos trabajadores -se lo aclaramos al Directorio-, pero se pretendía que quedaran como delincuentes. Ellos cometieron errores -u horrores, como se les quiera llamar- y los estaban pagando muy caro, pero no eran delincuentes. Inclusive, logramos que esos trabajadores mantuvieran una reunión con el Vicepresidente de CONAPROLE, el doctor Lapido. En dicha reunión los trabajadores reconocieron su falta -permanentemente lo habían hecho ante la empresa- y algunos de ellos la habían pagado muy caro, con la pérdida de su fuente de trabajo.

Lo que le dijimos a la empresa fue que no podía ser que cada vez que nos reuniéramos para hablar del relacionamiento en el CIM apareciera este tema arriba de la mesa y que se quisiera plantear que el problema del CIM se había originado por esas situaciones que habían generado algunos trabajadores. Nosotros, desde un primer momento, dijimos que estábamos dispuestos a contribuir para buscar una solución a fin de que ese hecho no se repitiera en el futuro.

También dijimos que estábamos dispuestos a buscar los mecanismos adecuados.

Se formó una Comisión y la empresa manifestó que no quería seguir investigando porque para ellos el tema era muy complejo, no solo lo relativo a la investigación, sino también a la responsabilidad que ello implicaba. Nosotros entendemos que cuantos más elementos surgieran, para algunos que no habían actuado en tiempo y forma, era más complicado.

Esta Comisión discutió todo lo relativo al CIM, teniendo en cuenta que lo que se dijera después se debería aplicar en general y no solo al CIM. En esas reuniones que se llevaron a cabo entre el 2 y el 10 de mayo, se llegó a una conclusión y no a un acuerdo. En esa oportunidad se labró un acta en donde quedaron plasmadas las posiciones del sindicato y de la empresa. Esta manifestó que en los próximos días iba a empezar a implementar aquellas cosas que entendiera necesarias. Nosotros le señalamos que antes de que se aplicaran -para que no hubiera ninguna dificultad- queríamos discutirlas en el CIM, inclusive, en los sectores afectados, porque no todas las realidades eran iguales. Queríamos hacerlo antes de cambiar algo, porque una cosa era la voluntad del sindicato y otra llevar las cosas a la práctica. Siempre decimos que una cosa es la teoría y otra la práctica, la que hay que ajustar mucho más. Además, señalamos muchas cuestiones particulares de los sectores, como los relevos, las condiciones de trabajo, el tema del frío, el trabajo repetitivo, y un montón de cosas históricas que habían acordado los trabajadores para el funcionamiento del sector, que eran beneficiosas para la empresa y los trabajadores. Aclaramos que no se puede decir en un momento: esto cambia, esto se transforma y hay que hacer esto cuando no se da la oportunidad de discutir. El problema es que no se dio esa instancia y la empresa, a mediados del mes de junio, aparece con un documento y con la posición firme de que los trabajadores debían registrar todas las salidas que realizaran de su sector; todas, inclusive, por razones fisiológicas. Si los trabajadores íbamos al baño a orinar o a defecar debíamos marcar la tarjeta. Entonces, nosotros les dijimos que no estábamos dispuestos a aceptar esa situación, pero sí lo relativo a los relevos y a otras cuestiones que formaban parte del acuerdo. Además, dijimos que había mecanismos de trabajo que habían sido acordados entre los trabajadores y la empresa -con el cargo de Dirección- y que de esos acuerdos no podía tomarse solo lo que beneficiaba a la empresa y no lo que beneficiaba a los trabajadores. Esto era que se debía marcar la tarjeta rígidamente, adecuarse a los tiempos, y realizar un esfuerzo muy grande a la hora de cumplir con su trabajo.

La empresa pretendió aplicar esas medidas pero nosotros nos resistimos y el sindicato inició una serie de acciones. Como consecuencia, recibimos amenazas por parte de la empresa y en este momento hay 6 trabajadores sancionados porque, según ellos, no cumplieron con las órdenes establecidas. Se sancionó a 2 trabajadores la semana pasada y a 4 esta semana. Entonces, el sindicato envió respuestas la semana pasada y también lo hará esta porque, para nosotros, esas sanciones se deben a medidas gremiales o a incumplimiento de las disposiciones. En ese marco es que hoy decimos que estamos ante una situación compleja. Este es un aspecto más que hace al relacionamiento; para nosotros el centro del problema es el relacionamiento.

Desde 1999 o 2000, producto de la Ley de Urgencia aprobada en aquel entonces, CONAPROLE quedó sin ningún tipo de control. Nosotros decimos que los trabajadores deben integrar el Directorio de la empresa para que sea una cooperativa de los trabajadores -esta es una reivindicación histórica del sindicato que seguimos haciendo- y también deben integrarlo los Directores políticos.

Venimos a plantear la posibilidad de derogar los artículos 40, 41 y 42 de la Ley de Urgencia. Por el papel que juega esta ley, la ley de creación de CONAPROLE y por el de la sociedad como reguladora del tema de la lechería -más en el marco del nuevo plan, del proyecto de ley que está discutiendo el Parlamento-, nos parece que es imprescindible que el Directorio de CONAPROLE también sea integrado por los Directores que estaban establecidos por ley: uno designado por el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, y otro designado por la Intendencia Municipal de Montevideo, para realizar el control bromatológico. También debería haber un síndico del Banco de la República, porque el mayor crédito que tiene esta empresa es con el BROU. Esto es imprescindible para que exista la Cooperativa.

Hoy señalábamos el riesgo que tiene esta industria, más con los capitales transnacionales que están ingresando fuertemente en nuestro país. Con la voluntad propia de tres Directores hoy se puede pasar todo el complejo lechero a manos de transnacionales, dejando de lado 70 años de desarrollo productivo de nuestro país, en el que el Estado participó en forma muy importante. Esto lo decimos con mucha fuerza porque en aquel momento lo sostuvimos: hoy existe una fuerte presencia de grupos transnacionales.

Nos parece que la propia empresa se ha abocado -por lo que ha sido el cambio económico a raíz de los precios internacionales- hacia ese tipo de producción; como hemos dicho, no le preocupa el mercado interno,

que siempre ha tenido una desatención muy importante. Nos parece que es el momento de que se retorne a un mayor control porque, además, en la propia ley de lechería se establece que el Estado va a estar más vigilante en todo el proceso de la lechería. Sin tener aún una opinión final respecto a esa ley, porque la estamos analizando, creemos que el Estado tiene como objetivo tratar de controlar y desarrollar aquellas áreas que son importantes e imprescindibles para el desarrollo de nuestro país. Esto es lo que veníamos a trasmitir.

Esta ley fue votada en el Parlamento, no requiere mayorías especiales y nos parece que se puede reconsiderar a la luz de que hay una situación que amerita nuevamente que la Cooperativa tenga un control directo por parte del Estado, a fin de que juegue el papel para el que se creó. Reiteramos que reclamamos la participación de los trabajadores, que nos parece importante a la hora de los designios del sector, pues creemos que tenemos mucho para aportar.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- He llegado unos minutos tardes, pero escuché las reflexiones realizadas, todas muy interesantes; muchas de ellas con carácter general y otras referidas a aspectos más concretos.

Quisiera saber algunos aspectos relacionados con la vigencia del convenio, en particular, con los términos del acuerdo alcanzado a fines del año pasado en virtud del último conflicto, cómo ha sido la realidad desde el punto de vista del cumplimiento, qué es lo que se pactó con el sindicato por parte de la empresa y si ha habido un adecuado ejercicio de lo que allí se estableció, si el sindicato hace una evaluación positiva o satisfactoria, después de un conflicto que ha sido traumático y difícil. En función de que no tuvimos más noticias, ni siquiera públicamente ?por suerte-, quisiera saber si estamos en un momento de paz laboral, de paz sindical en lo que refiere a los aspectos vinculados con acuerdos laborales y salariales.

SEÑORA PRESIDENTA.- Creo que lo importante son los dos mensajes que trasmitió la organización sindical.

Solicitamos a la Secretaría de la Comisión que reparta los artículos de la ley planteada por el sindicato, a efectos de poder analizarlos en una próxima sesión.

También quiero decir que vamos a enviar la versión taquigráfica de esta reunión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Directorio de CONAPROLE y al sindicato, y que de acuerdo con el estilo de esta Comisión, vamos a invitar al Directorio de CONAPROLE, en virtud de los planteos realizados por el sindicato.

Creo entender -me animo a hablar por el resto de los colegas- que en esto hay un tema de relacionamiento entre el sindicato y los integrantes del Directorio de CONAPROLE. Nosotros podemos tener nuestras valoraciones, pero no nos podemos hacer cargo del otro planteo con relación a la Comisión bipartita y a la propuesta de derogación de la ley.

SEÑOR GOICHEA.- El acuerdo alcanzado el 11 de diciembre a nivel del sector lácteo ha sido cumplido por la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay y creemos que ha sido beneficioso para las partes. Convenimos un año más, en lugar de un año y medio, por lo que durante 2008 también se producirán ajustes en nuestros salarios. La discusión salarial será a partir de enero de 2009.

Los sustantivo es que mientras hablamos de una Federación Láctea integrada con 22 sindicatos -17 son de la industria, porque hay sindicatos distribución y de recolección, es decir, transportistas-, los demás sindicatos lograron restablecer rápidamente su relacionamiento, pero con la empresa que tuvimos dificultades desde el mes de diciembre al día de hoy ha sido con CONAPROLE. Solo mantuvimos una o dos reuniones formales -las otras no fueron reuniones- y se suspendieron. Esto demuestra lo que ya dijimos, en cuanto a que el centro del conflicto era CONAPROLE y su sindicato, porque las demás empresas fueron acordando antes de que se alcanzara el acuerdo general. Reitero que ese acuerdo se está respetando, se está cumpliendo y es beneficioso para las partes. Por ese tema no debería haber, y no ha habido dificultades porque de todas las industria organizadas tenemos constancia de que lo han cumplido, y de las que no tenemos organización, llevándolas al Ministerio, hemos logrado que cumplieran con el convenio y con el acuerdo, lo cual a veces es mucho más difícil.

Por lo tanto, en cuanto a lo salarial, no debería haber dificultades, en la medida en que todos cumplan con los ajustes y con lo convenido.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos la presencia de la delegación del sindicato de CONAPROLE.

(Se retiran de Sala representantes de la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE)

(Ingresa a Sala una delegación del gremio de funcionarios que trabajan en la suscripción del seguro de fianzas del Banco de Seguros del Estado, CONFIANZA).

——En la Comisión de Legislación del Trabajo recibimos a una delegación del gremio de funcionarios que trabajan en la suscripción del seguro de fianzas del Banco de Seguros del Estado, CONFIANZA, integrada por los contadores Alberto Lacassy, Nicolás Benvenuto, Luis Rodríguez y Daniel Matho.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Muchas gracias por recibirnos.

Trajimos material para dejar en la Comisión, que contiene un resumen de todos los antecedentes de nuestro vínculo con el Banco de Seguros del Estado, que en el caso de algunos compañeros es de 15 años.

Quiero comentar que otros compañeros estuvieron en este ámbito en 2005 -hay una versión taquigráfica de la sesión del 6 de setiembre-, concretamente, me refiero a los contadores Daniel Matho, Ignacio Frechou y Luis Pieri, quienes plantearon la situación de aquel entonces.

Somos 10 contadores públicos que cumplimos una función dentro del Banco de Seguros en la parte de seguros de fianza y créditos a la exportación.

En el material que tienen los señores Diputados hacemos un "racconto" de cómo el Banco nos fue incorporando, cómo se nos fueron adjudicando más tareas de las previstas originalmente, cómo a partir de 2005 cambiaron las condiciones y el sistema de retribución de nuestro trabajo y cómo en aquel entonces vinimos a plantear nuestra preocupación porque íbamos a quedar sin trabajo. En 2005 el Directorio resolvió eliminar a 5 de nosotros de la nómina de 10 contadores, y en aquel momento nuestro planteo consistía en defender y preservar nuestras fuentes de trabajo.

De ese entonces al día de hoy, lo único que ha cambiado es que pudimos lograr que el Directorio reviera la decisión de dar de baja a 5 compañeros -actualmente somos nueve contadores; lamentablemente, Luis Pieri falleció- y nuestro interés siempre ha sido el de tratar de llegar a un acuerdo, solución o regularización con el Banco respecto a nuestra situación.

No hemos tenido éxito, pues el Directorio ha resuelto llamar a concurso abierto para proveer nuestros cargos, es decir, 5 titulares y 5 suplentes.

Entendemos que ese no es el mecanismo adecuado para solucionar nuestra relación con el Banco. Siempre hemos tratado de cumplir y de adecuarnos a todas las exigencias que se nos han planteado, pero esta situación nos preocupa mucho porque de seguir adelante con este mecanismo ?es decir, con el concurso abierto, sin reconocer la antigüedad, todo el trabajo que hemos hecho para el Banco, y los años de trabajo? correríamos el riesgo de quedarnos sin nuestra fuente de trabajo.

El cometido de esta reunión es hilvanar la exposición de setiembre de 2005, en la cual los integrantes de la Comisión nos habían dicho que en el caso de que no hubiera avances con el Directorio concurriéramos nuevamente. Por eso aquí estamos para plantear el problema y analizar cómo podemos llegar, a través de ustedes y el Directorio, a resolver nuestra situación laboral.

Entendemos que el Banco tiene mecanismos adecuados. De hecho, hace poco estuvieron con ustedes los fiscalizadores; hemos leído las versiones taquigráficas, al igual que las de la concurrencia del Directorio, y nos parece bastante injusto que no se tengan con nosotros las mismas consideraciones que merece nuestra tarea ni se reconozcan más de quince años de trabajo. No queremos comparar nuestra situación ni nuestra retribución con la de los fiscalizadores porque son diferentes, pero consideramos que el acuerdo alcanzado o el objetivo de regularizar la situación de los fiscalizadores, entre otros, podría ser aplicable a nosotros, por lo

menos generando un ámbito de diálogo, de encuentro y de discusión de estos temas. No hemos tenido, directamente, oportunidad de que el Directorio nos convoque y nos plantee la situación. Consideramos que una ventaja está en que somos nueve. Si bien consideramos que nuestro trabajo es importante porque tiene que ver con el sector de fianzas, creemos que es muy fácil tratar de llegar a un acuerdo con el Banco.

El objetivo de esta exposición es manifestar nuestra problemática, responder las preguntas que puedan formular y tratar de generar los mecanismos adecuados con el Directorio del Banco.

Estamos muy preocupados por los tiempos porque el plazo para anotarse en el concurso que hizo la institución venció el 2 de julio -es decir, el lunes pasado-; de los 9 integrantes del gremio nos anotamos 8, porque las bases establecían una edad límite y una colega la superaba, con lo cual también entendemos que hay una cierta discriminación para con nosotros, además de otras condiciones que están en las bases del llamado.

Esta es una breve introducción para manifestarles nuestra problemática.

SEÑOR MATHÓ.- Quisiera hacer una serie de apreciaciones sobre la documentación que hemos traído.

En primer lugar, el Banco consideraba que nuestro trabajo era esencial y así lo estableció en una resolución del Directorio en el año 2001. En 2003, el Directorio del Banco reconoce que tenemos el carácter de regular y estables y en 2005 -a partir de esa resolución- pasamos a ser empresas unipersonales y el tono pasó a ser de lejanía absoluta y total. Antes éramos esenciales, regulares y estables, pero en 2005 cambia sustancialmente la relación. Con Alberto Lacassy hace quince años que estamos en el Banco y podemos decir que la relación cambió sustancialmente, se deterioró el ámbito de trabajo y empezó a darse una situación que no nos resulta agradable.

El Directorio del Banco, como institución, en su momento resolvió empezar a regularizar las situaciones de todos los que estamos en este tipo de relación. La administración -según lo que dice el acta del Directorio del año 2005, que también adjuntamos- decía que todos nosotros teníamos una justificación del trabajo. Los fiscalizadores decían que eso no sucedía con ellos y que la administración nunca había estado de acuerdo con los fiscalizadores; nosotros no nos queremos comparar, pero eso se daba y sorpresivamente ahora la situación cambia. Nos alegra mucho que se logre una solución para los fiscalizadores; no sabemos concretamente cuál es pero hay dos actas firmadas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por las cuales se logra una solución. En nuestro caso y el de los demás colegas, hemos pedido la aplicación del artículo 7º de la Ley de Presupuesto, en tanto cumplimos con las condiciones y somos funcionarios de hecho. En primera instancia, el Directorio resolvió negativamente nuestra solicitud, presentamos el recurso de revocación correspondiente y si el trámite no tiene andamiento pasará al TCA. También otros integrantes han planteado distintas instancias judiciales con respecto a esta situación conflictiva.

SEÑOR ABDALA (don Pablo).- Con respecto a los plazos quedó clara la situación. Mi pregunta es si ese llamado tiene un plazo cercano o si, eventualmente -porque sé que ustedes han hecho algunas gestiones con el Directorio y hubo alguna receptividad-, se puede llegar a un replanteo de la situación.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Nosotros habíamos presentado una carta al Directorio -de la que no hemos tenido respuesta- en la cual pedíamos la suspensión del llamado a concurso. También habíamos evaluado pedir una reconsideración de las bases, pero entendimos que lo más importante era parar el llamado para generar un ámbito de discusión y entendimiento, en función de los antecedentes que marcamos en la exposición. Hasta el día de hoy no hemos sido notificados o comunicados de que esto se haya parado, por lo cual entendemos que el Banco ya estaría -lo digo hipotéticamente, porque no tenemos cómo confirmarlo- evaluando a los postulantes para la provisión de estos cargos. Reitero que el objetivo fundamental era generar un parate y un ámbito de diálogo, pero no lo hemos logrado hasta el día de la fecha. Por ese motivo nos pareció importante concurrir a esta Comisión, en función de que el Directorio había estado, a fin de pedir una mediación y tratar de lograr un ámbito de discusión.

SEÑOR MATHÓ.- Hasta el año 2005 y desde el comienzo de nuestra vinculación, teníamos una retribución mínima mensual facturada por honorarios profesionales, por estar en el Banco, en un

escritorio, etcétera, y si la excedíamos, cobrábamos los demás trabajos realizados. Luego dejamos de tener esa remuneración mínima y se nos abona en función de los trabajos que realizamos.

SEÑORA PRESIDENTA.- Estaba mirando la documentación y el material que nos entregaron.

Como manifestaba el Vicepresidente de la Comisión, algunos de los plazos están vencidos, pero vamos a solicitar al Directorio que nos dé un informe por escrito de la situación lo más rápidamente posible.

A título de información quiero decir que participé con el Diputado Pozzi en la sesión en la que se llegó al acta de acuerdo con los fiscalizadores. En ese caso la etapa final es el concurso, es decir que es el mismo camino que está empleando aquí el Directorio, buscando una solución intermedia a un conflicto que venía de más atrás. Quiere decir que como resultado final deberán dar un concurso. Supongo -doy mi opinión para poder intercambiar ideas- que la experiencia adquirida será uno de los pesos importantes del llamado a concurso.

Insisto en que esta Comisión se entera en el día de hoy de esta situación y daremos los pasos que consideremos correspondientes, con la salvedad de que algunos plazos ya han caducado.

SEÑOR MATHÓ.- En este caso el tema es que hasta ahora nosotros tuvimos una relación que se liquida vía honorarios profesionales mensuales. Lo que se está planteado a través del llamado no es para proveer cargos sino para proveer las tareas de contadores eventuales bajo el régimen de arrendamiento de obra. En definitiva, entraríamos en una situación en la cual todo lo que hemos hecho hasta la fecha quedaría en el olvido y si aceptáramos esa relación empezaríamos un régimen de eventualidad para determinados arrendamientos de obra. Realizamos consultas con técnicos que entienden en el tema y consideran que se está desvirtuando la figura del arrendamiento de obra, que se aplicaría para un trabajo puntual y una carpeta o un cliente analizado; allí terminaría el contrato de arrendamiento de obra y habría que hacer uno nuevo, pero esos contratos tienen como objetivo otro tipo de relaciones y no estas. Entonces, entiendo que el concurso que los fiscalizadores han acordado va a dar estabilidad en el tiempo. En este caso, lo que se está haciendo mediante este llamado a concurso es solamente "rankear" a determinados contadores para asignarles trabajos puntuales, y la relación termina allí. Esa es la diferencia que percibimos.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Además, según las actas relativas a la situación de los fiscalizadores, la antigüedad y la experiencia en la función era bastante importante. Sin embargo, en este llamado la experiencia nos da 5 puntos en 100, por lo cual no es un diferencial. También se puntúa un posgrado en finanzas con 10 puntos, cuando todos nosotros hemos estado muchos años trabajando en el Banco y sabemos que no es meridianamente relevante para cumplir la tarea, al igual que ser docente. Por eso entendíamos que no era oportuno cuestionar las bases en este momento sino proponer al Directorio un parate a esta situación.

Nuestra relación es diferente porque nosotros trabajamos dentro del Banco, cumplimos un horario -de las 10 a las 17- todos los días de la semana y atendemos a todos los clientes a través del sector, lo que implicaría alguna diferencia jurídica en cuanto al ordenamiento de la relación laboral. Creo que lo ideal hubiese sido -si se hubiese tenido la predisposición- dar un diferencial importante a la experiencia y entendemos que en este caso no se está dando. El límite de edad también es un tema importante, pues se exigía determinada cantidad de años, por lo cual entendemos que había elementos discriminatorios.

SEÑORA PRESIDENTA.- Los requisitos establecen 56 años de edad límite; quiere decir que no estamos hablando de una limitante relevante.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Pero reitero que tenemos una colega de 58 años que no pudo presentarse. Además se puntuaban 25 años a partir del quinto año de experiencia. Quiere decir que para llegar a los 25 años debía tener por lo menos 30 años de ejercicio profesional para puntuar con el máximo de 25 puntos en 100.

SEÑOR MATHÓ.- El límite de edad podía ser un condicionante. En mi caso empecé a trabajar con 38 años y ahora tengo 53. Mi vinculación con el Banco nació cuando yo tenía 38 años; aparentemente, se

está tratando de desconocer eso.

SEÑORA PRESIDENTA.- Vamos a dar estos pasos lo más pronto posible. Nos vamos a comunicar con el Directorio del Banco de Seguros del Estado y a mantenernos en contacto con ustedes para informarles acerca de las gestiones que realice la Comisión.

Se levanta la reunión.